

Penguatan Organisasi Buruh / Pekerja Sebagai Sarana Perlindungan Buruh

Suhartoyo

Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro
suhartoyo@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the strengthening of labor organizations as a means of protecting workers. Research uses legal research that uses a statutory approach. The results of the study indicate that strengthening labor / worker organizations can directly or indirectly prosper the existence of workers or workers. Welfare of workers or workers through labor protection efforts by means of protecting workers' basic rights which are accommodated through collective labor agreements carried out between employers and labor organizations.

Keywords: *Labor Organization, Employment, Legal Protection.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penguatan organisasi buruh sebagai sarana perlindungan buruh. Penelitian menggunakan penelitian hukum yang menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan. Hasil penelitian menunjukan bahwa penguatan organisasi buruh / pekerja dapat secara langsung atau tidak langsung mensejahterakan keberadaan Buruh atau pekerja. Kesejahteraan buruh atau pekerja melalui upaya perlindungan buruh dengan cara adanya upaya perlindungan hak-hak dasar buruh yang diakomodir melalui perjanjian kerja bersama yang dilakukan antara pemberi kerja dan organisasi buruh.

Kata Kunci: *Organisasi Buruh, Ketenagakerjaan, Perlindungan hukum.*

A. Pendahuluan

Negara Indonesia dalam literatur hukum perburuhan yang ada, riwayat hubungan perburuhan diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni zaman perbudakan, rodi, dan poenale sanksi (sanksi poenale). Perbudakan adalah suatu peristiwa di mana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain. Para budak ini tidak mempunyai hak apapun termasuk hak atas kehidupannya. Para budak hanya mempunyai kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh tuannya.

Terjadinya perbudakan pada zaman dahulu disebabkan karena para raja, pengusaha yang mempunyai ekonomi kuat membutuhkan orang yang dapat mengabdikan kepadanya, sementara penduduk miskin yang tidak berkemampuan secara ekonomis saat itu cukup banyak yang disebabkan karena rendahnya kualitas sumber daya manusia, sehingga tidak mengherankan perbudakan hidup tumbuh dengan subur. Rodi merupakan kerja paksa yang dilakukan oleh rakyat untuk kepentingan pihak penguasa atau pihak lain dengan tanpa pemberian upah, dilakukan di luar batas perikemanusiaan. Pada kerajaan-kerajaan di Jawa, rodi itu dilakukan untuk kepentingan raja dan anggota keluarganya, para pembesar, para kepala dan pegawai serta kepentingan umum seperti pembuatan dan pemeliharaan jalan, jembatan, dan sebagainya. Sedangkan poenale sanksi terjadi karena adanya kebijaksanaan Agrarische Wet tahun 1870 yang berimplikasi pada ketersediaan lahan perkebunan swasta yang sangat besar.

Gambaran di atas menunjukkan bahwa riwayat timbulnya hubungan perburuan itu dimulai dari peristiwa pahit yakni penindasan dan perlakuan di luar batas perikemanusiaan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berkemampuan secara sosial ekonomi maupun penguasa pada saat itu. Para budak/pekerja tidak diberikan hak apapun, yang ia miliki hanyalah kewajiban untuk mentaati perintah dari majikan atau tuannya. Nasib para budak/pekerja hanya dijadikan barang atau objek yang kehilangan hak kodratnya sebagai manusia yang bermartabat. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 1 ayat (3), bahwa : “Negara Indonesia adalah negara hukum”, sebagai negara hukum, penyelenggaraan negara maupun dalam kehidupan berbangsa dan bernegara berlandaskan atas hukum. Sebagai negara hukum, maka negara harus menjamin persamaan kedudukan hak dan kewajiban setiap warga negara di hadapan hukum. Kesempatan untuk mendapatkan kesempatan kedudukan, hak dan kewajiban hanya dapat diwujudkan jika tersedia aksesibilitas, yaitu suatu kemudahan untuk mencapai atau memperoleh kesamaan kedudukan hak dan kewajiban. Kesamaan kesempatan dilaksanakan melalui penyediaan aksesibilitas baik oleh pemerintah maupun masyarakat, yang dalam pelaksanaannya disertai dengan upaya peningkatan kesadaran dan tanggung jawab masyarakat.

Pertumbuhan penduduk yang tinggi dan penyebaran penduduk yang kurang seimbang, merupakan faktor yang amat mempengaruhi tentang masalah ketenagakerjaan di tanah air kita, yang artinya kebutuhan-kebutuhan kerja bagi para tenaga yang telah mencapai usia kerja demikian besar keadaannya di daerah-daerah yang sangat besar

penduduknya, sedang di daerah-daerah yang masih kurang padat penduduknya dapat dikatakan malah kekurangan tenaga kerja yang berusia muda, yang cakap dan terampil. Sebagai kita ketahui bahwa hingga dewasa ini, perusahaan-perusahaan yang lama ataupun yang baru kebanyakan didirikan dan dikembangkan di pulau Jawa, sedang yang didirikan dan dikembangkan di luar Jawa dapat dikatakan sangat sedikit.

Faktor inilah yang menjadikan bertumpuknya pengangguran-pengangguran di pulau Jawa, di mana para calon tenaga kerja masih sangat mengharapkan adanya kesempatan yang akan diberikan oleh perusahaan yang demikian banyak itu yang ada di pulau Jawa. Mereka para calon tenaga kerja itu bukan tidak mau bekerja di luar Jawa, akan tetapi perusahaan-perusahaan mana yang dapat menampungnya itu sangat kurang, ini terbukti dari banyaknya pula pendatang baru ke pulau Jawa yang telah padat penduduknya itu untuk mencari kesempatan kerja. Jumlah tenaga kerja yang tersedia di Indonesia tidak seimbang dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Apalagi dari sebagian besar tenaga kerja yang tersedia adalah yang berpendidikan rendah atau tidak berpendidikan sama sekali. Kenyataannya, lapangan pekerjaan yang ada tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia.

Negara Indonesia, tepatnya di Jawa Tengah terdapat 33.774.141 jiwa, yakni diantaranya didapati 16.435.142 jiwa penduduk yang bekerja dan 863.783 jiwa yang merupakan pengangguran. Terlihat dari angka tersebut membuktikan bahwa masih banyak penduduk di Jawa Tengah yang masih menjadi pengangguran, dan masalah inilah yang masih belum dapat terselesaikan karena adanya ketidakseimbangan antara lapangan pekerja dengan jumlah penduduk di Jawa Tengah yang tergolong padat. Namun, tak dapat dipungkiri bahwa pekerja/buruh memiliki kualitas pendidikan yang tinggi dan sebanding karena ada banyak pula tenaga kerja yang hanya berpendidikan minimal, contohnya lulusan Sekolah Dasar (SD), lulusan tingkat pertama ataupun menengah.

Keadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya. Buruh dipandang sebagai objek. Buruh dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan. Majikan dapat dengan leluasa untuk menekan pekerja/buruhnya untuk bekerja secara maksimal terkadang melebihi kemampuan kerjanya. Misalnya,

majikan dapat menetapkan upah hanya maksimal sebanyak upah minimum provinsi yang ada, tanpa melihat masa kerja dari pekerja itu. Konsep upah minimum yang selama ini diterapkan belum berhasil menciptakan hubungan industrial seperti yang diharapkan.

Posisi pekerja yang lemah dapat diantisipasi dengan dibentuknya serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan. Ada anggapan selama ini bahwa serikat buruh belum menjadi suara pekerja, baik di tingkat kerja ataupun dalam tingkat pengambilan keputusan secara nasional. Serikat pekerja/buruh saat ini menghadapi tantangan yang berat. Kedudukan buruh yang lemah ini membutuhkan suatu wadah supaya menjadi kuat. Wadah itu adalah adanya pelaksanaan hak berserikat di dalam suatu Serikat Pekerja/Buruh. Tujuan dibentuknya Serikat Pekerja/Buruh adalah menyeimbangkan posisi buruh dengan majikan. Selain itu, melalui wadah Serikat Pekerja/Buruh ini diharapkan akan terwujud peran serta buruh dalam proses produksi. Hal ini merupakan hubungan industrial di tingkat perusahaan. Serikat Pekerja dapat berperan aktif dalam menciptakan kedamaian bekerja (industrial peace) melalui peran sertanya dalam lembaga kerja sama maupun dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Peran serta serikat pekerja/serikat buruh tersebut, dapat diwujudkan melalui organisasi serikat pekerja mulai pada tingkat perusahaan, tingkat perusahaan sejenis, tingkat regional dan tingkat pusat, bahkan sampai pada tingkat federasi, dan kemungkinan berfiliasi dengan serikat pekerja di luar negeri.

Fungsi serikat pekerja/buruh yang lainnya adalah sebagai pihak dalam penyelesaian perselisihan industrial. Perselisihan hubungan industrial berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 22 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Subyek hukum dalam hubungan industrial pada dasarnya yang terpenting adalah pekerja/buruh dan pengusaha. Di samping itu, mengingat hubungan industrial itu terjadi di dalam masyarakat maka subyek hukum hubungan industrial mendapat perluasan meliputi juga masyarakat dan pemerintah. Serikat pekerja/buruh adalah wakil buruh dalam perusahaan. Sebagai wakil buruh yang sah, ia mempunyai kedudukan sebagai subjek hukum dalam hubungan industrial yang mandiri. Pemerintah mempunyai andil pula

sebagai subjek hukum dalam hubungan industrial dalam arti perwujudannya dalam tiga fungsi pokok pemerintah, yaitu mengatur, membina, dan mengawasi. Masyarakat menjadi subjek hukum hubungan industrial karena bagaimanapun juga hubungan industrial berlangsung atau masyarakat dalam arti skala nasional. Dampak itu positif atau negatif. Berdampak positif apabila hubungan industrial itu berjalan dengan baik dan tercapai tujuannya. Sebaliknya akan berdampak negatif apabila hubungan industrial itu gagal mencapai tujuannya.

Tujuan dari hubungan industrial pada dasarnya terkait dengan subjek hukum dalam hubungan industrial, yaitu meningkatkan produktivitas, kesejahteraan, dan stabilitas nasional. Meningkatkan produktivitas adalah tujuan utama dari pengusaha dalam mendirikan suatu usaha. Produktivitas yang meningkatkan akan menghasilkan keuntungan. Adanya keuntungan dari hasil proses produksi diharapkan dapat dikembalikan kepada pekerja/buruh guna meningkatkan kesejahteraan. Peningkatan kesejahteraan merupakan tujuan utama semua pekerja/buruh guna pemenuhan kebutuhan hidupnya. Apabila terjadi peningkatan kesejahteraan, secara otomatis penghasilan buruh pun mengalami peningkatan, sehingga akan tercipta ketenangan bekerja. Suasana yang tenang dalam proses produksi karena telah terjadi peningkatan produktivitas dan peningkatan kesejahteraan akan berdampak positif bagi masyarakat sekitarnya dan masyarakat Indonesia pada umumnya. Di sisi lain, akan menimbulkan stabilitas nasional yang baik, yang selalu diharapkan oleh pemerintah bagi suksesnya pembangunan ekonomi.

Kenyataannya yang ada dalam proses berlangsungnya suatu hubungan industrial tidak seperti yang diharapkan. Majikan sering menempatkan pekerja/buruh pada posisi yang rendah, sebagai faktor ekstern yang kurang diperhatikan. Untuk itulah diperlukan adanya suatu wadah bagi pekerja/buruh sebagai upaya mensejajarkan posisi pekerja/buruh dan majikan dalam proses hubungan industrial dalam suatu Serikat Pekerja/Buruh.

Keberadaan Serikat Pekerja/Buruh dengan adanya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh ternyata masih banyak menimbulkan masalah. Pada masa Orde Baru masalah yang timbul pada Serikat Pekerja/Buruh pada umumnya terdapat pada ketidakmandirian Serikat Pekerja/Buruh. Serikat buruh pada masa itu hanya ada satu, yaitu SPSI, yang dianggap oleh banyak kalangan sebagai corong atau boneka majikan. Seringkali SPSI tidak menyuarakan aspirasi atau kehendak pekerja/buruh dan ironisnya hanya menyuarakan aspirasi majikan. Pengurus SPSI kebanyakan telah

ditentukan oleh majikan, yakni orang-orang yang dekat dengan mereka (mereka yang pro-majikan). Pemilihan pengurus SPSI seringkali direayasa untuk menempatkan orang-orang yang lebih berpihak kepada majikan.

Keberadaan Serikat Pekerja/Buruh setelah masa reformasi dengan telah disahkannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 ternyata juga masih menimbulkan banyak permasalahan. Permasalahan bukan terletak pada wadah tunggal serikat pekerja/buruh dalam SPSI, tetapi pada kemajemukan Serikat Pekerja/Buruh yang telah ada. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 membuka peluang untuk didirikannya Serikat Pekerja/Buruh lebih dari satu perusahaan. Adanya serikat pekerja/buruh yang lebih dari satu dalam satu perusahaan merupakan perwujudan dari sikap demokratis buruh. Namun pada umumnya buruh masih belum mempunyai kematangan demokrasi. Demokrasi sering disalah artikan dengan pemogokan, penganiayaan, dan pengrusakan. Adanya ketentuan bahwa serikat pekerja/buruh dapat menerima dari luar negeri ternyata disalahgunakan oleh orang-orang tertentu untuk mengambil keuntungan sepihak. Menggunakan dalih upaya memperjuangkan kesejahteraan buruh, buruh dihasut untuk melakukan pemogokan. Selama berjalannya masa pemogokan ternyata situasi itu diabadikan oleh orang tertentu yang menjadi pengurus Serikat Pekerja/Buruh untuk mencari dana dari luar negeri. Hal ini sangat disayangkan karena tindakan itu dapat dikatakan telah menjual negara untuk kepentingan pribadi.

Banyaknya Serikat Pekerja/Buruh dalam satu perusahaan juga menimbulkan masalah dalam rangka pembuatan perjanjian kerja bersama karena belum ada peraturan pelaksanaannya. Hal ini memicu serikat pekerja/buruh yang mempunyai anggota minoritas untuk menghasut atau bahkan mengancam buruh yang bukan anggotanya untuk melakukan tindakan-tindakan yang dapat mengarah pada perselisihan perburuhan. Hal ini memerlukan suatu interpretasi bagi upaya kekosongan hukum sebelum adanya peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang No. 21 Tahun 2000. Akan tetapi belum adanya ketentuan pelaksanaan dari Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Fungsi Serikat Pekerja/Buruh mengakibatkan diperlukan adanya interpretasi dari ketentuan Pasal 4 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000.

B. Permasalahan

Berdasarkan uraian tersebut maka tulisan ini “*Penguatan Organisasi Buruh / Pekerja sebagai sarana Perlindungan Buruh*”, akan menguraikan dua permasalahan utama yaitu, bagaimanakah peran organisasi kerja bagi buruh/pekerja, dan peran organisasi kerja bagi pekerja. Peran tersebut akan diketahui melalui peran berdasarkan pada norma peraturan perundangan undangan yang berlaku maupun sarana perjanjian yang buat antara organisasi kerja dengan pemberi kerja.

C. Analisa dan Pembahasan

1. Peran Organisasi Serikat Buruh / Kerja bagi Pekerja

Pada dasarnya, keberadaan serikat pekerja di perusahaan memberi manfaat bagi pihak pekerja dan juga manajemen. Bagi pekerja, keberadaan serikat pekerja dapat dijadikan sebagai sebuah kekuatan untuk menyampaikan berbagai aspirasi dan keluhan yang berkaitan dengan kondisi kerja. Selain itu juga akan lebih mendekatkan jarak antara manajemen dan pekerja karena adanya perwakilan serikat pekerja dalam manajemen. Werther dan Davis (1996, 527) mengatakan bahwa dengan semakin berkembangnya organisasi, pekerja kehilangan kontak secara langsung dengan majikan dan dengan demikian serikat pekerja diperlukan untuk membantu pekerja mempengaruhi keputusan-keputusan ketenagakerjaan. Melalui serikat pekerja, pekerja akan lebih mampu melakukan kontrol terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Kemudian, pada saat majikan mencoba untuk memotong upah, pekerja mempercayakan kepada serikat pekerja untuk menentang tindakan tersebut.

Schuler (1999, 269) mengatakan bahwa pentingnya serikat pekerja bagi manajemen adalah : 1). Membantu perusahaan melalui konsesi upah atau kerjasama dalam usaha-usaha bersama dalam bidang pekerjaan, seperti program kerja kelompok atau Scanlon Plan yang memungkinkan perusahaan melakukan usaha-usaha penyelamatan, terutama di masa-masa sulit namun tetap menguntungkan dan kompetitif. 2). Serikat pekerja dapat mengidentifikasi bahaya-bahaya dalam pekerjaan dan meningkatkan kualitas kondisi kerja para pekerja.

Berdasarkan ketentuan umum Pasal 1 Undang-undang Tenaga Kerja nomor 13 Tahun 2003, serikat pekerja merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka,

mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Pengertian Serikat Pekerja menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja adalah sebagai berikut “Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan, pekerja/buruh dan keluarganya”.

2. Sejarah Organisasi Serikat Pekerja

Tanggal 1 Mei 1886 adalah merupakan puncak demonstrasi di Kota Chicago Amerika Serikat dan merupakan simbol kemenangan buruh sedunia diputuskan dalam Kongres *International Labour Organization* (ILO) pertama tahun 1889 di kota Paris Perancis. Maka setiap tanggal 1 Mei diseluruh dunia diperingati sebagai Hari Buruh, tak terkecuali di Indonesia. Kegiatan-kegiatan yang menyulut emosionalisasi kebersamaan dalam perjuangan pekerja santer dikumandangkan, bahkan di Medan Sumatera Utara (Mei 2007) sebelum hari peringatan sudah ada kegiatan serikat pekerja unjuk rasa damai menuntut perbaikan kesejahteraan pekerja. Momentum Hari Buruh dimanfaatkan pekerja untuk merepleksikan diri terhadap perjuangan dan cita-cita pekerja menuju kehidupan yang lebih baik. Organisasi buruh sedunia *International Labour Organization* (ILO) merupakan kanalisasi serikat pekerja antar bangsa yang selalu menyuarakan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan buruh di jagat raya ini.

Menurut DR. Susetiawan Organisasi Buruh yang pertama berdiri di Indonesia berdiri pada tahun 1897 didirikan oleh orang-orang Eropa dan secara eksklusif beranggotakan orang-orang Eropa. Kemunculan organisasi ini lebih diinspirasi oleh gerakan buruh di Nederland, pada waktu itu disebabkan oleh kondisi-kondisi kerja yang kurang baik dikalangan pekerja Eropa di Indonesia. Organisasi buruh pertama dengan nama N.I.O.G (*Ned Ind Onderw Genootschm*) memiliki anggota para pegawai swasta Eropa. Pribumi Indonesia yang memiliki pekerjaan-pekerjaan terendah dalam hirarki kolonial, oleh karenanya tidak diizinkan untuk menjadi anggota.

Pada tahun 1908 Organisasi pertama buruh Indonesia dengan keanggotaan campuran antara orang Eropa dan Indonesia didirikan. Organisasi tersebut bernama V.S.T.P (*Vereeniging van Spoor en Tramweg Personeel*) di Pimpin oleh seorang Jawa yaitu Semaun. Setelah 1965, seluruh serikat pekerja/buruh di Indonesia dipaksa bergabung dengan sebuah organisasi yang dipayungi pemerintah dibawah nama Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI). Pada tanggal 20 Februari 1973 lahir deklarasi buruh seluruh indonesia yang naskahnya yang antara lain membentuk organisasi bernama FBSI (Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) sebagai induk organisasi yang ditopang oleh 21 serikat pekerja buruh lapangan.

Federasi Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No. 98 tahun 1984 dengan UU No. 18 Tahun 1956, konvensi dimaksud mengandung dua pokok penting yaitu Hak Berorganisasi dan Hak Berunding bahkan Pemerintah dan DPR RI telah mengesahkan UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Organisasi Serikat Pekerja terbesar di Indonesia adalah Konfederasi Serikat pekerja Seluruh Indonesia (K. SPSI), secara historis telah berumur berumur 35 tahun tepatnya tanggal 20 Februari 2008 yang sering disebut Hari Pekerja Indonesia (HAPERI ke - 35).

3. Peran Organisasi Serikat Pekerja terhadap suatu Perusahaan

Hak serikat pekerja, tidak sama dengan hak-hak pekerja. Hal ini perlu dikemukakan sedari awal sebab umumnya hak serikat pekerja (*trade union rights*) disamakan begitu saja dengan hak-hak pekerja (*worker's rights*). Hak-hak pekerja selalu melekat pada setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji. Karena pekerjaannya di bawah perintah orang pemberi kerja maka seorang pekerja perlu memperoleh jaminan perlindungan dari tindakan yang sewenang-wenang dari orang yang membayar gajinya. Hak pekerja tersebut muncul secara bersamaan ketika si pekerja mengikat dirinya pada si majikan untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Yang biasanya langsung dapat dijadikan contoh adalah; hak atas upah, hak untuk mendapatkan cuti tahunan dan dapat di jalankan sesuai dengan aturan yang berlaku, hak untuk mendapatkan kesamaan derajat dimata hukum, hak untuk menjalankan ibadah sesuaidengan ajaran agamanya masing masing, hak untuk mengemukakan pendapat,

dan lain-lain. Hak-hak pekerja ini hanya ada sewaktu seseorang menjadi pekerja, hak ini melekat hanya pada mereka yang bekerja.

Ketika ia sudah tidak menjadi pekerja lagi, hak-hak yang pernah ada secara otomatis menjadi hilang. Berbeda dari hak-hak pekerja, hak serikat pekerja melekat pada organisasi pekerja/buruh, bukan pada individu si pekerja satu per satu. Hak serikat pekerja baru timbul ketika para pekerja membentuk organisasi perjuangan mereka.

Oleh karenanya hak serikat pekerja bersifat kolektif, milik bersama kelompok pekerja/buruh ketika mereka melalui berorganisasi. Jadi, hak ini bukan milik perorangan pekerja, melainkan milik organisasi yang dibentuk oleh para pekerja. Hak serikat pekerja ini ada untuk menjamin jalannya dan berfungsinya organisasi pekerja dalam membela para anggotanya. Perlu disadari bahwa ini karena pekerja tidak bisa berjuang sendiri-sendiri. Perjuangan akan lebih berhasil apabila bersama-sama dalam membentuk organisasinya. Hak serikat pekerja ini menjadi syarat utama keberhasilan perjuangan para pekerja. Inilah pentingnya keberadaan Serikat Pekerja.

Timbulnya kewajiban bagi seseorang adalah ketika dia melakukan suatu kesepakatan dan di dalamnya termuat hak dan kewajiban, ketika hak itu sudah menjadi keharusan yang diperoleh, begitu pun kewajiban adalah keharusan yang wajib dan harus di taati tanpa kecuali, karena saling keterkaitannya antara hak dan kewajiban itulah yang mendasari mengapa setiap kita menuntut hak, kita pun jangan sampai lalai terhadap kewajiban, dan kewajiban sebagai pekerja pun telah terbagi ke dalam tiga bagian penting, yaitu :

- a. Kewajiban ketaatan adalah kewajiban yang dibebankan kepada pekerja/buruh untuk mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan atau telah disepakati oleh pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.
- b. Kewajiban konfidensialitas adalah salah satu bentuk kewajiban yang diberikan kepada pekerja, dalam artian pekerja mempunyai kewajiban dalam hal untuk dapat menjaga rahasia perusahaan.
- c. Kewajiban loyalitas, loyalitas pekerja terhadap organisasi memiliki makna kesediaan pekerja untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan pekerja untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pekerja

terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pekerja merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Serikat Pekerja dibentuk oleh para pekerja dengan memastikan bahwa kedudukan dan hak mereka sebagai pekerja dapat seimbang dengan kewajiban yang mereka lakukan untuk pengusaha. dalam hubungan pekerja dan majikan atau pengusaha, tidak dapat dipungkiri bahwa kedudukan pekerja lebih tinggi. dan kadangkala itu mengakibatkan kesewenang-wenangan para majikan terhadap pekerjanya.

Untuk mengurangi dan menghadapi kemungkinan kesewenang-wenangan tersebut, para pekerja sebaiknya mempunyai sebuah perkumpulan yang biasanya dinamakan serikat pekerja. Karena serikat pekerja, para pekerja dapat bersatu padu sehingga menyeimbangkan posisi mereka dengan pengusaha. Oleh karena itulah wajar apabila tiap orang memiliki hak untuk bergabung dengan serikat buruh yang ia pilih secara bebas untuk bergabung, meningkatkan dan melindungi kepentingannya. negara diizinkan melakukan pembatasan yang masuk akal terhadap hak ini, untuk melindungi orang lain.

Dalam UU No. 21 Tahun 2000 dijabarkan apa yang menjadi tujuan serikat pekerja/ serikat buruh yaitu guna memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Peran serikat buruh dalam menyuarakan aspirasi dan partisipasi dalam pembangunan pada dasarnya termasuk hak atas pembangunan. Partisipasi dalam pembangunan mengandung arti bahwa individu atau kelompok akan menikmati hasil-hasil pembangunan dengan hak berserikat yang terjamin. Secara konseptual maka melalui serikat pekerja/serikat buruh diharapkan bahwa:

1. Dapat berpartisipasi secara efektif dalam perumusan kebijaksanaan dan keputusan serta pelaksanaannya baik di tingkat lokal maupun nasional, sehingga aspirasi mereka benar-benar diperhatikan;
2. Merumuskan dan melakukan tugas ekonomi, sosial, politik dan budaya atas dasar pilihan sendiri berdasarkan kebijaksanaan-kebijaksanaan guna memperbaiki standar dan kualitas kehidupan mereka serta melestarikan dan mengembangkan kebudayaannya;

3. Berpartisipasi dalam memantau dan meninjau kembali proses pembangunan.

Adapun implikasi dari adanya UU No 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah:

1. Bagi badan pemerintah di bidang perburuhan tingkat nasional dan provinsi: administrasi peraturan termasuk: penerimaan surat pemberitahuan tentang pembentukan serikat; memastikan dipenuhinya persyaratan pendaftaran oleh serikat; mengeluarkan nomor pendaftaran; serta menyimpan dan memperbaharui data-data pendaftaran serikat;
2. Bagi pekerja dan serikat: memahami hak dan kewajibannya sehubungan dengan surat pemberitahuan; mengembangkan AD/ART organisasi; administrasi dan laporan keuangan yang tepat; dan peran serikat dalam mewakili anggota membuat PKB dan menyelesaikan perselisihan industrial;
3. Untuk pengusaha: memahami kewajiban mereka untuk tidak ikut campur dalam pembentukan atau pengoperasian serikat, ataupun melakukan tindakan diskriminasi terhadap anggota dan pengurus serikat, dan untuk berhubungan dengan serikat-serikat yang baru dalam setiap masalah industrial dan perundingan.

Dalam hubungan industrial di tingkat perusahaan, banyak lembaga yang dapat dijadikan sarana untuk membangun kerja sama. Dua di antaranya yang terpenting adalah membentuk lembaga kerja sama Bipartit dan membuat perjanjian kerja bersama (PKB) tentunya dengan anggapan di perusahaan telah berdiri serikat pekerja.

D. Simpulan

Peran organisasi kerja bagi tenaga kerja dalam melindungi buruh cukup signifikan. Hasil tersebut dapat dilihat dari upaya pemerintah menjadikan organisasi kerja sebagai pihak dalam perjanjian kerja bersama. Peran organisasi kerja bagi pekerja juga dapat dilihat dari adanya perlindungan atas upah yang ditentukan antara pemberi kerja dengan buruh yang disepakati melalui sarana organisasi kerja. Peran tersebut diketahui melalui peran berdasarkan pada norma peraturan perundangan undangan yang berlaku maupun sarana perjanjian yang dibuat antara organisasi kerja dengan pemberi kerja.

E. Daftar Pustaka

- A. Masyhur Effendi, Hak Asasi Manusia, Dimensi Dinamika dalam Hukum Nasional dan Internasional, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1994)
- Abdulkadir Muhammad, Hukum dan Penelitian Hukum, Cetakan I, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2004)
- Asikin, Zainal, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, (Jakarta: RajaGrafindo, 2002)
- Halili Toha dan Hari Pramono, Hubungan antara Majikan dan Buruh, (Jakarta : Bina Aksara, 1987)
- HP Rajagukguk, Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-determination), makalah, 2000.
- Husni, Lalu, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta: RajaGrafindo, 2014)
- Kartasapoetra, Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila, (Jakarta: Sinar Grafika, 1992)
- Khakim, Abdul, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003)
- L. Melly Kurniawidjaya, Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja, (Jakarta : UI-Press, 2010)
- Peter M. Marzuki, Penelitian Hukum, (Jakarta : Kencana, 2010)
- Philipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia, (Surabaya : Bina Ilmu, 1987)
- Rusli, Hardijan, Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011).
- Soekandi, Soerjono & Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004)
- Soekanto, Soerjono, Pengantar Penelitian Hukum, (Jakarta : Universitas Indonesia, 2007)
- Soemitro, Ronny Hanitijo, Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri, (Jakarta : Alumni, 1988)
- Soepomo, Iman, Pengantar Hukum Perburuhan, (Jakarta: Djambatan, 2003)
- Suseno, Frans Magnis, Etika Politik, Prinsip-Prinsip Moral Dasar Modern, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 1999)
- Uwiyono, Aloysius, Asas-Asas Hukum Perburuhan, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014)
- Wijayanti, Asri, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016).
- Zaeni, Asyhadie, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, (Jakarta : Raja Grafindo, 2007)